

PELAKSANAAN PEMBERDAYAAN PERANGKAT DESA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA DI DESA CIJATI KECAMATAN CIMANGGU KABUPATEN CILACAP

Oleh:

RACHMAWATI NUR HAFIDAH
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS GALUH

JL. RE Martadinata Nomor 150 Ciamis

rachmawatinh67@gmail.com

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pemberdayaan perangkat desa dalam meningkatkan produktivitas kerja di Desa Cijati Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap, mengetahui faktor-faktor penunjang dan penghambat pelaksanaan pemberdayaan perangkat desa dalam meningkatkan produktivitas kerja di Desa Cijati Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap dan mengetahui upaya Pemerintah Desa untuk mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan pemberdayaan perangkat desa dalam meningkatkan produktivitas kerja di Desa Cijati Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap. Pemberdayaan merupakan salah satu cara yang praktis dan produktif untuk meningkatkan kemampuan pegawai. Sedangkan, secara umum produktivitas dapat dikatakan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Pelaksanaan pemberdayaan perangkat desa dalam meningkatkan produktivitas kerja di Desa Cijati Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap belum dapat dilaksanakan dengan optimal. Berdasarkan hasil observasi lapangan dan wawancara masih ditemukan permasalahan-permasalahan yang berupa kemampuan perangkat desa yang masih rendah dan tingkat pendidikan perangkat desa yang belum merata sehingga kemampuan perangkat desa dalam memahami tugas pokok dan fungsinya masih rendah.

Kata Kunci : *Pemberdayaan, Produktivitas*

1. PENDAHULUAN

Keberadaan dan kedudukan sumber daya perangkat desa sebagai faktor utama yang sangat menentukan terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan desa yang sesuai dengan amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, yaitu pada Pasal 1 (3) UU No 6 Tahun 2014 yang menjelaskan bahwa “Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa.”

Oleh karena itu, perangkat desa harus memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya agar mampu melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut senada dengan pendapat Sedarmayanti (2014:121) bahwa “kemampuan pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting arti dan keberadaanya bagi peningkatan produktivitas kerja di lingkungan organisasi.”

Selanjutnya berdasarkan penjelasan tersebut, dilakukan studi observasi dan pengamatan yang penulis lakukan pada pemerintah Desa Cijati Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap terkait dengan kinerja

perangkat desa yang selama ini dilaksanakan. Sebagaimana dari hasil temuan di lapangan diperoleh beberapa informasi yang menunjukan tentang pelaksanaan kinerja perangkat desa secara keseluruhan berada pada situasi dan kondisi yang kurang optimal.

Berdasarkan hal tersebut, diperlukan upaya dalam peningkatan kemampuan sumber daya manusia di segala bidang salah satunya yaitu dengan pemberdayaan sumber daya manusia. Pemberdayaan yang dilakukan di Desa Cijati Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap adalah memberikan kesempatan kepada perangkat desa untuk mengikuti pelatihan atau bimbingan teknis. Namun, pemberdayaan perangkat desa yang dilaksanakan di Desa Cijati Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap tersebut ternyata belum optimal. Kegiatan pelaksanaan pemberdayaan belum terprogram dengan baik sehingga masih terdapat permasalahan yang serupa.

Berdasarkan observasi awal, peneliti menemukan beberapa indikator permasalahan antara lain sebagai berikut:

1. Keterbatasan kemampuan/kecakapan kerja perangkat desa, sehingga berdampak pada sulitnya peningkatan produktivitas kerja. Contohnya rendahnya kemampuan

- manajemen perangkat desa dalam pelaksanaan pembangunan dan penyelenggaraan pemerintah seperti perencanaan penyusunan *design* rencana anggaran dan belanja (RAB), serta administrasi laporan pertanggungjawaban (LPJ).
2. Rendahnya kemampuan perangkat desa dalam berkomunikasi dengan masyarakat. Contohnya kemampuan perangkat desa dalam menyampaikan informasi kepada masyarakat belum optimal sehingga terjadi kesalahan dalam penyampaian informasi mengenai kegiatan yang telah dilakukan atau kegiatan yang akan dilakukan oleh pemerintah Desa Cijati Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap.
 3. Pemberian motivasi kepada perangkat desa dalam meningkatkan keterampilan kerja perangkat desa belum optimal. Contohnya pemberian motivasi yang belum optimal dalam pelaksanaan pembangunan sehingga ada beberapa pembangunan yang belum terselesaikan.
 4. Teknologi informasi dan komunikasi belum dimanfaatkan secara baik untuk melakukan tata kelola desa secara umum. Contohnya belum optimal dalam penggunaan website resmi yang dimiliki Desa Cijati Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap.
 5. Evaluasi kegiatan belum terprogram dengan baik, sehingga permasalahan yang terjadi di lapangan tidak terselesaikan secara optimal dan berdampak pada sulitnya peningkatan produktivitas kerja. Contohnya kegiatan monitoring, evaluasi dan penyelesaian permasalahan pemerintahan tingkat desa yang dilaksanakan hanya 1 kali dalam 1 tahun.

Berdasarkan fakta dan teori di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk jurnal ilmiah dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pemberdayaan perangkat desa dalam meningkatkan produktivitas kerja di Desa Cijati Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap?
2. Apa saja faktor penunjang dan penghambat pelaksanaan pemberdayaan perangkat desa dalam meningkatkan produktivitas kerja di Desa Cijati Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap?
3. Bagaimana upaya – upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan pelaksanaan pemberdayaan perangkat desa dalam meningkatkan produktivitas kerja di Desa

Cijati Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap?

2. LANDASAN TEORITIS

Pemberdayaan merupakan salah satu cara yang praktis dan produktif untuk meningkatkan kemampuan pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Stewart (2004:23) bahwa “pemberdayaan, sederhananya, merupakan cara yang amat praktis dan produktif untuk mendapatkan yang terbaik dari diri kita sendiri dan dari staf kita.”

Sedangkan, pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu proses dalam meningkatkan kemampuan, kepercayaan, wewenang dan tanggung jawab yang ada pada manusia itu sendiri, sehingga mereka dapat melakukan suatu pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2014:287) yang menjelaskan pemberdayaan sumber daya manusia adalah:

Suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “daya manusia” melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan kegiatan – kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat diuraikan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu proses meningkatkan kemampuan seorang individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta ikut terlibat dalam proses pengambilan keputusan dalam suatu organisasi. Maka, apabila kemampuan seorang individu tersebut meningkat dapat meningkatkan produktivitas kerja di suatu organisasi.

Mali (Sedarmayanti, 2014:224) mengutarakan “produktivitas bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.”

Sedangkan, menurut M. Sinungan (Ardana, *et al.*, 2012:269) “Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya.”

Dari pengertian – pengertian tersebut, secara umum produktivitas dapat dikatakan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta pegawai persatuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan

oleh seseorang atau kelompok orang dalam jangka waktu tertentu.

Adapun dimensi dalam pemberdayaan sumber daya manusia menurut Stewart (2004:77), adalah sebagai berikut:

1. Membuat mampu (*enabling*)
2. Memperlancar (*facilitating*)
3. Berkonsultasi (*consulting*)
4. Bekerja sama (*collaborating*)
5. Membimbing (*mentoring*)
6. Mendukung (*supporting*)

Penjelasan mengenai enam dimensi dalam pemberdayaan sumber daya manusia tersebut adalah sebagai berikut:

1. Membuat Mampu (*Enabling*)
Membuat mampu berarti memastikan bahwa pegawai mempunyai segala sumber daya yang mereka perlukan untuk dapat diberdayakan secara penuh.
2. Memperlancar (*facilitating*)
Memperlancar (*facilitating*) merupakan kecakapan yang paling mendasar yang diperlukan dalam pemberdayaan. Hal ini dipandang sebagai tugas pokok untuk meniadakan segala halangan dan rintangan dalam melakukan pekerjaan. Halangan itu bisa berupa kurang memadainya informasi, kecakapan, atau pengetahuan.
3. Berkonsultasi (*consulting*)
Berkonsultasi disini berarti berdiskusi dengan pegawai tidak hanya menyangkut masalah sehari – hari, tetapi juga masalah – masalah strategis.
4. Bekerja sama (*collaborating*)
Kerja sama sepenuhnya antar pegawai harus menjadi tujuan akhir dari setiap program pemberdayaan. Hanya dengan bekerja sama secara bebas, terbuka, dan penuhlah, seluruh kekayaan kecakapan dan pengetahuan dalam organisasi dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi.
5. Membimbing (*mentoring*)
Membimbing berarti memberikan kecakapan – kecakapan dan pengetahuan, serta mendorong pegawai untuk saling melatih.
6. Mendukung (*supporting*)
Mendukung berarti memberi dukungan kepada pegawai ketika menghadapi permasalahan dalam pencapaian tujuan organisasi dengan cara mempermudah berkonsultasi, melatih dan membimbing sehingga mampu mencapai tujuan – tujuan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Desain penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah desain penelitian analisis deskriptif. Desain penelitian deskriptif yaitu cara untuk mendeskripsikan, memberi suatu gambaran secara sistematis, faktual serta akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat serta hubungan antara fenomena yang sedang diteliti. Sedangkan, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian penelitian kualitatif.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Cijati, Kecamatan Cimanggu, Kabupaten Cilacap. Penelitian yang dilakukan kurang lebih selama 6 bulan, terhitung mulai dari bulan November 2017 sampai dengan bulan Mei 2018.

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yakni data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini, yakni berupa jawaban yang didapatkan dari informan atau narasumber dan tindakan orang-orang yang diamati dari hasil wawancara dan observasi. Sedangkan data sekunder yaitu berupa dokumen – dokumen dan catatan lain yang berkaitan dengan permasalahan yang dijadikan judul oleh peneliti.

Untuk sumber data primer dalam penelitian ini adalah Perangkat Desa Cijati yang merupakan informan atau narasumber sebanyak 7 orang, adapun sumber data primer dalam penelitian ini adalah Kepala Desa Cijati Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap dan Perangkat Desa Cijati Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap yang berjumlah orang dengan masing – masing bidang, yaitu Sekretaris Desa, Ka – Ur Keuangan, Kasi Pemerintahan, Kasi Kesejahteraan, dan 2 Orang Kepala Dusun. Kemudian untuk sumber data sekunder adalah buku litelatur dan dokumen hasil penelitian.

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan dan studi lapangan yang meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Setelah data diperoleh, langkah selanjutnya data diolah dan dianalisis. Teknik pengolahan / analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu analisis data kualitatif, karena data yang diperoleh penulis itu adalah data kualitatif dalam wujud kata-kata yang telah diperoleh penulis dari hasil observasi, wawancara yang telah didapat selama penelitian.

Menurut Miles dan Hubberman (Silalahi, 2012 : 339-341), menyebutkan bahwa “kegiatan analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi.”

Adapun penjelasan mengenai tahap-tahap dari kegiatan analisis tersebut adalah sebagai berikut:

a. Reduksi data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstraksian, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.

b. Penyajian data

Alur kedua yang penting dalam kegiatan analisis dalam penelitian kualitatif adalah penyajian data, yaitu sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

c. Verifikasi

Kegiatan analisis yang ketiga adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Ketika kegiatan pengumpulan data dilakukan, seorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Pelaksanaan Pemberdayaan Perangkat Desa dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja di Desa Cijati Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap

Untuk mengetahui pelaksanaan pemberdayaan perangkat desa dalam meningkatkan produktivitas kerja di Desa Cijati Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap, pembahasan hasil penelitian dari setiap dimensi dapat diuraikan sebagai berikut:

1) **Membuat mampu (*enabling*)**

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi membuat mampu (*enabling*) dengan indikator melaksanakan pelatihan yang sistematis dan direncanakan secara cermat dan memberi kesempatan kepada perangkat desa untuk mengikuti bimbingan teknik atau diklat yang berhubungan dengan pekerjaannya dalam pelaksanaannya sudah ada pelatihan dan pemberian kesempatan kepada perangkat desa dalam mengikuti bimbingan teknis atau diklat tersebut.

Sedangkan hasil observasi menyatakan bahwa pelaksanaan pelatihan dan pemberian kesempatan kepada perangkat desa dalam mengikuti bimbingan teknis atau diklat masih

belum optimal, terbukti masih adanya perangkat desa yang kemampuannya masih rendah yang mengakibatkan masih rendahnya produktivitas kerja.

2) **Memperlancar (*facilitating*)**

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi memperlancar (*facilitating*) dengan indikator memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam kegiatan tata kelola desa secara umum dan menambah fasilitas kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam pelaksanaannya pemanfaatan teknologi informasi belum maksimal karena ada beberapa perangkat desa yang belum memahami dan menguasai tentang penggunaan teknologi informasi tersebut. Sedangkan untuk penambahan fasilitas kerja dilakukan sesuai kebutuhan dan dianggarkan tiap tahun, namun untuk realisasinya disesuaikan dengan anggaran tersebut.

Hal tersebut menunjukkan bahwa mengenai dimensi memperlancar (*facilitating*) dapat dikatakan belum optimal karena selain perangkat desa yang belum semua menguasai teknologi informasi dan komunikasi, penambahan fasilitas kerja yang belum maksimal.

3) **Berkonsultasi (*consulting*)**

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi berkonsultasi (*consulting*) dengan indikator mengadakan kotak saran secara aktif untuk menampung aspirasi dari perangkat desa dan melaksanakan rapat evaluasi kegiatan dalam pelaksanaannya mengadakan kotak saran secara aktif untuk menampung aspirasi dari perangkat desa belum ada dan evaluasi kegiatan dilaksanakan satu kali di akhir tahun anggaran.

Hal tersebut menunjukkan bahwa mengenai dimensi berkonsultasi (*consulting*) dapat dikatakan belum optimal terbukti dengan belum tersedianya kotak saran untuk menampung aspirasi dari perangkat desa.

4) **Bekerja sama (*collaborating*)**

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi bekerja sama (*collaborating*) dengan indikator membangun kebersamaan antar perangkat desa dalam melaksanakan pekerjaan yang dalam pelaksanaannya kebersamaan antar perangkat desa dibangun dengan sitem kerja gotong royong, walaupun masih sulit dalam menyatukan persepsi dan pemahaman karena karakter dan kemampuan setiap perangkat desa yang berbeda. Kemudian, indikator yang selanjutnya adalah membuat kelompok kerja untuk memudahkan menyelesaikan pekerjaan

yang dalam pelaksanaannya dilakukan dengan membuat 6 kelompok kerja.

Hal tersebut menunjukkan bahwa dimensi bekerja sama (*collaborating*) dapat dikatakan belum optimal karena pada indikator membangun kebersamaan antar perangkat desa belum sempurna yang terkendala oleh sulitnya menyatukan persepsi dan pemahaman karena karakter dan kemampuan setiap perangkat desa yang berbeda.

5) Membimbing (*mentoring*)

Berdasarkan hasil penelitian mengenai dimensi membimbing (*mentoring*) dengan indikator memberi arahan kepada perangkat desa dalam melaksanakan pekerjaan yang dalam pelaksanaannya arahan yang diberikan kepada perangkat desa dalam melaksanakan pekerjaan dilakukan secara formal maupun non formal walaupun beberapa perangkat desa sulit untuk menerima arahan tersebut. Untuk indikator yang selanjutnya adalah mengawasi setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh perangkat desa dan dalam pelaksanaannya dilakukan dengan laporan dan meminta laporan sejauh mana pekerjaan itu dilakukan atau dengan mengawasi langsung kegiatan tersebut.

Hal ini menunjukkan bahwa untuk dimensi membimbing (*mentoring*) belum optimal karena terkendala dengan pola pikir perangkat desa yang belum berkembang sehingga sulit untuk menerima arahan dalam melaksanakan pekerjaan.

6) Mendukung (*supporting*)

Berdasarkan hasil penelitian mengenai dimensi mendukung (*supporting*) dengan indikator memberi dukungan kepada perangkat desa dalam mengatasi permasalahan yang dalam pelaksanaannya dukungan dan motivasi yang diberikan kepada perangkat desa dalam mengatasi permasalahan tersebut dilakukan dengan memberikan arahan atau dengan melaksanakan rapat khusus untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Sedangkan untuk indikator memberi motivasi untuk meningkatkan keterampilan kerja pada pelaksanaannya motivasi yang bentuknya berupa sistem upah masih sangat minim, sehingga motivasi hanya berupa pujian dan arahan-arahan.

Hal ini menunjukkan bahwa untuk dimensi mendukung (*supporting*) belum optimal dari segi pemberian motivasi, sehingga masih ada perangkat desa yang kurang semangat kerja yang mengakibatkan produktivitas kerja rendah.

4.2 Faktor Penunjang dan Penghambat Pelaksanaan Pemberdayaan Perangkat Desa dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja di Desa Cijati Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap

Faktor penunjang dan penghambat pelaksanaan pemberdayaan perangkat desa dalam meningkatkan produktivitas kerja di Desa Cijati Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap yaitu sebagai berikut:

a. Faktor Penunjang

Faktor Penunjang dalam pelaksanaan pemberdayaan perangkat desa dalam meningkatkan produktivitas kerja di Desa Cijati Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap, adalah sebagai berikut:

- 1) Ada keinginan perangkat desa untuk maju dan berkembang
- 2) Faktor pembiayaan cukup,
- 3) Fasilitas minimum cukup memadai
- 4) Sistem komunikasi yang terbuka

b. Faktor Penghambat

Faktor Penghambat dalam pelaksanaan pemberdayaan perangkat desa dalam meningkatkan produktivitas kerja di Desa Cijati Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap, adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan perangkat desa dalam pemahaman materi pelatihan atau sulit dalam mencari nasarumber
- 2) Tingkat kesibukan perangkat desa
- 3) Motivasi masih kurang
- 4) Skill atau kemampuan perangkat desa yang tidak semua menguasai teknologi
- 5) Faktor anggaran yang terbatas
- 6) Faktor emosional atau keberanian dari setiap perangkat desa
- 7) Ketercapaian kerja dan kesibukan tiap perangkat desa, jadi tidak semua perangkat desa hadir dalam rapat evaluasi kegiatan tersebut
- 8) Perangkat desa yang tidak disiplin terhadap peraturan yang telah disepakati bersama dan kurangnya jiwa semangat kerja
- 9) Beberapa perangkat desa belum mampu mengikuti perkembangan sehingga ketika arahan diberikan sulit untuk diterima
- 10) Kemampuan perangkat desa yang tidak sama, dan kesalahan dalam penyampaian informasi atau salah pemahaman dalam berkomunikasi
- 11) Kemampuan kepemimpinan yang belum dimiliki setiap perangkat desa,
- 12) Perangkat desa yang belum memahami tugas pokok dan fungsinya,

kemampuan perangkat desa yang belum maksimal

- 13) Tata kelola administrasi terutama pada pelaporan yang masih rendah

4.3 Upaya – Upaya yang dilakukan untuk Mengatasi Hambatan Pelaksanaan Pemberdayaan Perangkat Desa dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja di Desa Cijati Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap

Berdasarkan hasil penelitian mengenai upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan pelaksanaan pemberdayaan perangkat desa dalam meningkatkan produktivitas kerja di Desa Cijati Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap yaitu sebagai berikut:

- 1) Melakukan kerja sama dengan lembaga-lembaga untuk melaksanakan pelatihan.
- 2) Mengatur ulang jadwal kegiatan jika berhubungan dengan kesibukan perangkat desa, agar perangkat desa dapat mengikuti bimbingan teknis atau diklat.
- 3) Memberi motivasi kepada perangkat desa agar dapat mengikuti bimbingan teknik atau diklat.
- 4) Memberi kesempatan kepada perangkat desa yang belum memahami dan menguasai teknologi informasi dan komunikasi untuk mengikuti bimbingan teknis baik internal maupun eksternal.
- 5) Menganggarkan fasilitas kerja dan membuat daftar prioritas kerja.
- 6) Melakukan komunikasi terbuka artinya menerima semua saran dari perangkat desa.
- 7) Penyampaian aspirasi dilakukan secara berjenjang agar perangkat desa mau menyampaikan aspirasinya.
- 8) Mengkomunikasikan kepada perangkat desa baik formal maupun informal agar seluruh perangkat desa mengikuti rapat evaluasi kegiatan.
- 9) Memberikan pengertian kepada perangkat desa bahwa desa merupakan sebuah sistem sehingga perangkat desa harus saling bertanggungjawab terhadap pekerjaannya serta saling berbagi ilmu dan pengalaman antar perangkat desa sehingga tercipta suatu kebersamaan yang kompak, harmonis dan saling mengisi.
- 10) Melakukan *meeting* khusus untuk kelompok kerja dan diwajibkan ada laporan tiap bulan karena beberapa perangkat desa belum mampu dibidang kepemimpinan
- 11) Melakukan pembinaan untuk perangkat desa yang belum memahami tugas pokok dan

funksinya sehingga pembentukan kelompok kerja akan lebih mudah.

- 12) Memberi suasana yang nyaman kepada perangkat desa dalam memberikan arahan, baik pada suasana tata kerja maupun pada pembagian kerja.
- 13) Memberikan fasilitas berupa meja dan lemari kepada setiap perangkat desa agar mudah untuk mengawasi setiap pekerjaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan informasi yang diperoleh dari hasil penelitian serta dengan memperhatikan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pelaksanaan pemberdayaan perangkat desa dalam meningkatkan produktivitas kerja di Desa Cijati Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap dapat dikatakan terlaksana dengan baik walaupun hasilnya belum optimal. Terlihat pada kemampuan perangkat desa yang masih rendah, sehingga produktivitas kerja juga masih rendah. Hal ini dikarenakan pada beberapa indikator ditemukan hambatan dalam pelaksanaannya diantaranya adalah kemampuan perangkat desa dari segi pendidikan yang belum merata dan masih rendahnya kemampuan perangkat desa dalam memahami tugas pokok dan fungsinya. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan pelaksanaan pemberdayaan perangkat desa dalam meningkatkan produktivitas kerja di Desa Cijati Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap adalah dengan memperhatikan dimensi-dimensi dalam melaksanakan pemberdayaan perangkat desa.

SARAN

Dengan memperhatikan hasil penelitian yang telah dilakukan pada bagian ini diajukan beberapa saran sebagai berikut.

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja perangkat desa di Desa Cijati Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap maka, seyogyanya perlu meningkatkan kemampuan perangkat desa dengan melakukan pelatihan secara intensif serta memberikan kesempatan kepada perangkat desa untuk mengikuti pelatihan tersebut.
2. Agar pelaksanaan pekerjaan di pemerintah desa berjalan dengan baik, seyogyanya perlu adanya kualifikasi dalam menerima perangkat desa yang baru misalnya dilihat dari segi pendidikan minimal SMA/SMK sederajat.
3. Upaya yang telah dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan

pemberdayaan perangkat desa di Desa Cijati Kecamatan Cimanggu Kabupaten Cilacap hendaknya dapat lebih dioptimalkan guna meminimalisir terjadinya permasalahan yang serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, et al. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Moleong, Lexy J. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2014. *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Stewart, Alieen Mitchell. 2004. *Empowering People Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kanisius.